



Guia do Formador

Módulo 1: Autismo nas PME's e nas Políticas Sociais

Este projeto foi financiado com o apoio da Comissão Europeia. Esta publicação reflete apenas as opiniões do autor, e a Comissão não pode ser responsabilizada por qualquer uso que possa ser feito das informações nela contidas.



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union

Utilizar o Guia do Formador ASES

O Guia do Formador ASES foi concebido especificamente para apoiar e simplificar a aplicação do Currículo do Ensino Profissional desenvolvido no contexto do projeto ASES. O Currículo é constituído por um curso de 3 dias, num total de 18 horas de formação.

Slide 1: Introdução



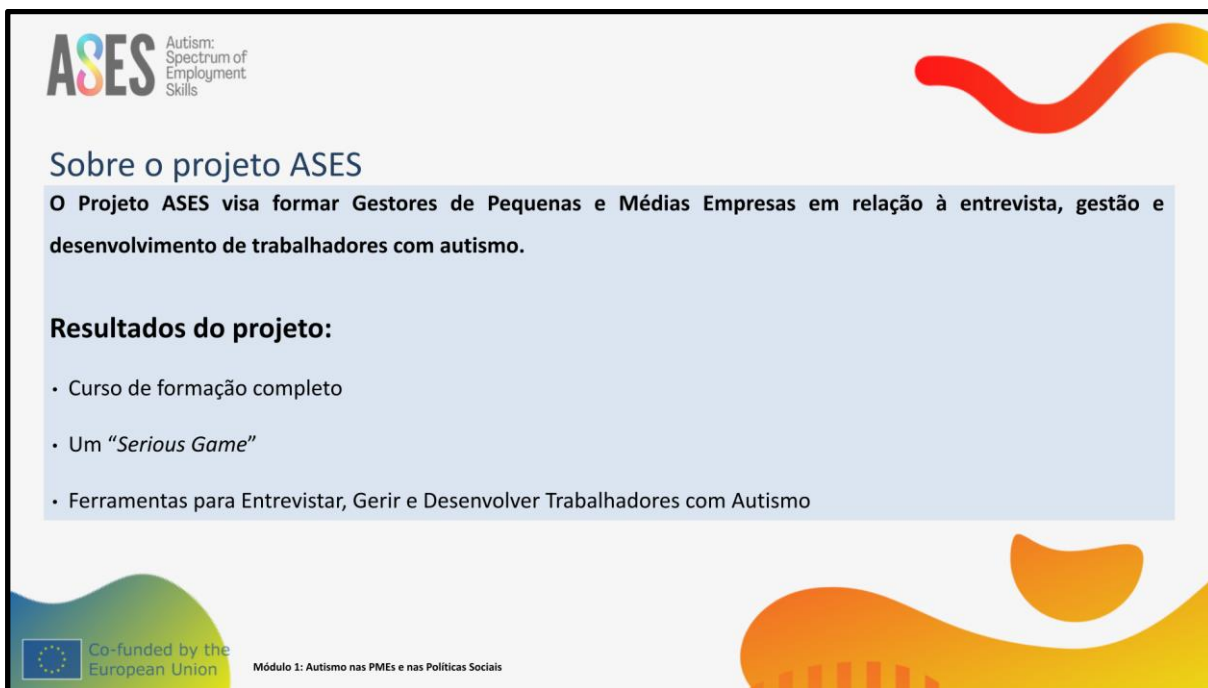
Notas do Formador:

Apresente-se e dedique algum tempo para apresentar aos formandos o curso de formação ASES. Descreva os objetivos de aprendizagem do curso, bem como o Módulo 1. Explicar aos formandos que, através deste Módulo, eles serão instruídos sobre:

1. O conceito de políticas sociais e o seu impacto e valor nas PME's e na sociedade em geral
2. Como deve ser estruturada uma Política de Responsabilidade Social utilizando um modelo de exemplo de RSE
3. Emprego inclusivo: requisitos e metodologia e o seu impacto nas PME's e na sociedade
4. A definição de Espetro do Autismo: características gerais e pontos fortes
5. Quais são os valores, vantagens e desafios de empregar trabalhadores com autismo numa PME

Sugestão: Dar aos formandos a oportunidade de se apresentarem e perguntar sobre as suas expectativas.

Slide 2: Sobre o projeto ASES




ASES Autism:
Spectrum of
Employment
Skills

Sobre o projeto ASES

O Projeto ASES visa formar Gestores de Pequenas e Médias Empresas em relação à entrevista, gestão e desenvolvimento de trabalhadores com autismo.

Resultados do projeto:

- Curso de formação completo
- Um “*Serious Game*”
- Ferramentas para Entrevistar, Gerir e Desenvolver Trabalhadores com Autismo

 Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union

Módulo 1: Autismo nas PMEs e nas Políticas Sociais

Notas do formador (opcional):

Descrever o conceito do projeto ASES e descrever os resultados do projeto:

1. **Curso de Formação ASES:** O Curso de Formação ASES tem como objetivo o desenvolvimento de aptidões, conhecimentos e competências para gestores de PMEs, a fim de os ajudar a apoiar um trabalhador com autismo ao longo de todo o ciclo de emprego.
2. ***Serious Game* ASES:** O *Serious Game* ASES atuará como Ferramenta de Aprendizagem para Gestores de PMEs. Desafiara os jogadores a passar por cenários simulados de entrevistas com candidatos autistas.
3. ***Toolkit* do ASES:** O *Toolkit* fornecerá aos gestores de PMEs um conjunto de ferramentas úteis que os ajudarão a planear e implementar o seguinte:
 - Avaliar o ambiente de trabalho e garantir que é autism-friendly ("amigável")
 - Efetuar avaliações de desempenho do trabalhador com autismo
 - Permitir que o trabalhador com autismo se monitorize a si próprio
 - Entrevistas com candidatos autistas



ASES Autism:
Spectrum of
Employment
Skills

Módulo 1: Autismo nas PME e nas Políticas Sociais

Objetivo do Módulo

O Módulo 1 tem como objectivo educar os formandos sobre o conceito de Políticas Sociais e o seu impacto numa PME e fornecer informações gerais sobre o autismo e como os funcionários com autismo podem ser incluídos numa PME.

Resultados da Aprendizagem

1. Aprender sobre as políticas sociais e o seu impacto e valor nas PME e na sociedade em geral
2. Saber como deve ser estruturada uma Política de Responsabilidade Social
3. Aprender sobre o Emprego Inclusivo e o seu valor e impacto, bem como os requisitos e metodologia
4. Aprender sobre o Espectro do Autismo e as características gerais das pessoas com este espectro
5. Aprender sobre o valor, as vantagens e os desafios de empregar trabalhadores com autismo numa PME

 Co-funded by the
European Union

Módulo 1: Autismo nas PME e nas Políticas Sociais

Notas do formador: Descrever os objetivos e os resultados de aprendizagem do Módulo 1.

O Módulo 1 tem como objetivo educar os gestores de PME sobre o conceito de Políticas Sociais e o seu impacto numa PME e fornecer informações gerais sobre o autismo e como um trabalhador autista pode ser incluído numa PME.

O módulo 1 tem como objetivo:

1. Apresentar aos formandos o conceito de políticas sociais e o seu impacto e valor nas PME e na sociedade em geral
2. Formar os formandos sobre a forma como uma Política de Responsabilidade Social deve ser estruturada
3. Educar os formandos para o conceito de Emprego Inclusivo e ajudá-los a compreender o seu valor e impacto, bem como os requisitos e a metodologia
4. Formar os formandos sobre o conceito de Espectro do Autismo e as características gerais de pessoas nesse espectro
5. Educar os formandos sobre o valor, as vantagens e os desafios de empregar trabalhadores autistas numa PME

Através do Módulo 1, os formandos irão aprender sobre:

1. O conceito de Responsabilidade Social Empresarial
2. Desenvolvimento e implementação da RSE
3. O conceito de Emprego Inclusivo
4. Os Requisitos para um Emprego Inclusivo
5. Definição e Conceptualização do Espetro do Autismo
6. Principais características do autismo e os seus pontos fortes
7. As vantagens e os desafios de empregar trabalhadores autistas numa PME

Slide 4: Conteúdo do módulo

ASES Autism:
Spectrum of
Employment
Skills

Módulo 1: Autismo nas PMEs e nas Políticas Sociais

Conteúdo do Módulo:

- Responsabilidade Social Empresarial (RSE)
- Emprego Inclusivo
- Espectro do autismo
- Valor e desafios de empregar funcionários com autismo numa PME

Co-funded by the
European Union

Módulo 1: Autismo nas PMEs e nas Políticas Sociais

Notas do formador: Discutir o conteúdo do Módulo 1 e explicar o que se vai seguir na apresentação.

Slide 5: O Conceito de Responsabilidade Social Empresarial

Módulo 1: Autismo nas PME e nas Políticas Sociais

O conceito de

"Responsabilidade Social Empresarial (RSE)"

RSE é definida como a responsabilidade das empresas pelos seus impactos na sociedade - tornando-se socialmente responsáveis através da integração de preocupações sociais, ambientais, éticas, de consumo e de direitos humanos na sua estratégia empresarial, em conformidade com a lei e em estreita colaboração com os seus stakeholders, com o objectivo de maximizar a criação de valor partilhado para os seus proprietários/accionistas, bem como para a sociedade civil.

Comissão Europeia, 2022



Co-funded by the
European Union

Módulo 1: Autismo nas PME e nas Políticas Sociais

Notas do formador: Descrever o conceito de RSE.

As ações e políticas das empresas têm um impacto significativo na vida dos cidadãos, não só pelos seus produtos e serviços ou pelas oportunidades de emprego que criam, mas também em termos de condições de trabalho, direitos humanos, saúde, ambiente, inovação, educação e formação. Este dever e responsabilidade são conhecidos como Responsabilidade Social Empresarial (RSE).

A RSE é definida pela Comissão Europeia (CE) como a responsabilidade das empresas pelos seus impactos na sociedade - tornando-se socialmente responsáveis através da integração de preocupações sociais, ambientais, éticas, de consumo e de direitos humanos na sua estratégia empresarial, em conformidade com a lei e em estreita colaboração com os *stakeholders*, com o objetivo de maximizar a criação de valor partilhado para os seus proprietários/acionistas, bem como para a sociedade civil. A CE inclui na sua definição de RSE os seguintes elementos Práticas laborais, como os direitos humanos, o trabalho e a formação, a diversidade, a igualdade de género, a saúde e o bem-estar dos trabalhadores; questões ambientais, como a biodiversidade, as alterações climáticas, a utilização eficiente dos recursos e a prevenção da poluição; a luta contra a corrupção; o envolvimento e a contribuição para o desenvolvimento da comunidade; a inclusão de pessoas em situação de desigualdade; e os interesses e benefícios dos consumidores. No entanto, não existe uma definição universal de RSE.

Sugestões:

1. Pergunte aos formandos se já ouviram falar deste conceito.

2. Pergunte aos formandos se as suas organizações/empresas já definiram e implementaram uma estratégia de RSE.

3. Se um ou mais formandos responderem positivamente à questão anterior, pergunte-lhes se identificaram alguns desafios ou benefícios da implementação dessa estratégia de RSE.

4. Se nenhum dos formandos responder positivamente à questão anterior, pergunte-lhes o que consideram como barreiras críticas à criação e implementação de uma estratégia de RSE na empresa.

Slide 6: O Valor e os Benefícios de uma abordagem estratégica da RSE



ASES Autism:
Spectrum of
Employment
Skills

Módulo 1: Autismo nas PME's e nas Políticas Sociais

Valor e benefícios de uma abordagem estratégica da RSE

- Aumenta a competitividade
- Melhora a gestão de riscos
- Reduz custos
- Aumenta o acesso ao capital
- Melhora a relação com os clientes
- Melhora a gestão de recursos humanos
- Aumenta a capacidade de inovação
- Estimula uma maior responsabilidade social e ambiental

Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union

Módulo 1: Autismo nas PME's e nas Políticas Sociais

Notas do Formador: Descrever o valor e os benefícios de uma abordagem estratégica à RSE.

Quando pensamos no valor de uma empresa, devemos considerar mais do que o seu valor de mercado atual, mas também o seu valor social. É fundamental que as empresas considerem os interesses de todos os *stakeholders*, uma vez que o seu sucesso e crescimento dependerão sempre de valores partilhados, que podem criar uma imagem positiva (ou negativa) da empresa e afetar o seu valor real.

Ao desenvolver políticas de RS, é necessário refletir sobre o valor acrescentado para a própria empresa, bem como para a economia e a sociedade da UE. Para as empresas, uma abordagem estratégica da RSE é cada vez mais importante para a sua competitividade, uma vez que pode trazer benefícios em termos de gestão de riscos, poupança de custos, acesso ao capital, relações com os

clientes, gestão de recursos humanos e capacidade de inovação. Além disso, incentiva uma maior responsabilidade social e ambiental.

Sugestões:

1. Pergunte aos formandos se conseguem identificar outros benefícios para a empresa.
2. Pergunte aos formandos de que forma pode também beneficiar a sociedade em geral.

Slide 7: O impacto da RSE



Notas do Formador: Descrever o impacto da RSE nas empresas, na União Europeia e na sociedade

A adoção de uma estratégia centrada no conceito de RSE pode ser vista como um potencial encargo para uma organização, implicando investimentos em termos de recursos, especialmente para as pequenas e médias empresas (PME).

No entanto, a adoção de uma cultura organizacional que promova a RSE também oferece benefícios claros para uma organização, tais como:

- Atrair e manter capital humano qualificado na organização, promovendo simultaneamente a sua motivação e aumentando a sua produtividade;
- Atrair e reter clientes, parceiros, fornecedores e investidores que queiram colaborar com a causa social;

- Resiliência para gerir riscos e cenários de crise;
- Criação de vantagem competitiva na organização;
- Promoção de uma imagem mais positiva da organização;
- Redução de possíveis cenários de escassez de recursos naturais, com impactos positivos tanto na cadeia de fornecedores quanto na própria organização;
- Promoção de impactos positivos na sociedade e criação de oportunidades para as pessoas impactadas pelas ações da organização.

Com as ações de RSE, as empresas tornam-se mais sólidas e capazes de enfrentar crises sociais e económicas, permitindo melhores resultados a longo prazo, o que garante a sustentabilidade do negócio no futuro. Tendo em conta que a RSE exige o envolvimento de *stakeholders* internos e externos, isto permitirá às empresas uma melhor antecipação e um melhor aproveitamento das expectativas sociais e das condições de funcionamento em rápida mutação, podendo assim impulsionar o desenvolvimento de novos mercados e criar oportunidades de crescimento. Assim, ao abordar as suas RS, as empresas podem criar confiança a longo prazo nos trabalhadores, nos consumidores e nos cidadãos, como base para modelos de negócio sustentáveis. Níveis mais elevados de confiança ajudam a criar um ambiente em que as empresas podem inovar e crescer.

Através destas ações, as empresas podem contribuir significativamente para os objetivos de desenvolvimento sustentável do Tratado da UE e para uma economia social de mercado altamente competitiva, com um crescimento inteligente, sustentável e inclusivo. Sem dúvida, as empresas que trabalham com a RS contribuem para a construção de uma sociedade melhor e isso traz impactos positivos para a própria empresa!

Sugestões:

1. Pergunte aos formandos se conseguem identificar outros tipos de impacto.
2. Pergunte aos formandos de que forma pode também ter impacto na empresa, na UE e na sociedade em geral.



Notas do formador: Indicar as diferentes áreas em que a estratégia de RSE de uma empresa pode atuar

Para que as PME desenvolvam e apliquem as suas políticas de RS, é necessário que, em primeiro lugar, garantam e cumpram a responsabilidade pelos seus impactos na sociedade e respeitem a legislação aplicável e os acordos coletivos entre parceiros sociais. Para cumprirem plenamente a sua RSE, as empresas devem seguir determinados requisitos, bem como ter em vigor um processo para integrar de forma rigorosa as preocupações sociais, ambientais, éticas, de direitos humanos e dos consumidores nas suas operações comerciais e na sua estratégia principal, em estreita colaboração com os *stakeholders*.

Sugestões:

1. Pergunte aos formandos quais são as áreas que consideram mais prioritárias e porquê?
2. Pergunte aos formandos que outras áreas identificam e consideram importantes para serem incluídas numa estratégia de RSE.

Slide 9: Estrutura da RSE



Notas do formador: Explicar como estruturar uma estratégia de RSE e as diferentes fases deste processo.

Embora se espere que este módulo inspire a compreensão e a aplicação de práticas de RS e o desenvolvimento de novas iniciativas, dificilmente qualquer empresa, especialmente uma PME, poderá ou terá os recursos necessários para desenvolver e implementar uma RSE de uma só vez. Numa primeira fase, será mais eficaz concentrar-se apenas em algumas áreas que são consideradas mais relevantes e adequadas à cultura da empresa.

Em primeiro lugar, o envolvimento e a participação de toda a empresa (trabalhadores e direção) serão fundamentais para o sucesso de uma iniciativa como esta. No desenvolvimento de políticas de RS, um dos primeiros desafios é identificar quais as medidas e políticas de responsabilidade que terão maior impacto, benefícios e vantagens para o negócio da empresa, bem como para os *stakeholders*.

Por onde devem as empresas começar?

1. **Seguir a sua própria visão e missão**, pois são formas importantes de identificar os objetivos, os valores e a cultura da empresa. A visão define a razão de ser da empresa e a missão explica o que a empresa se propõe fazer e como o conseguir.

2. **Identificar os *stakeholders*** - internos e externos (por exemplo, trabalhadores, parceiros, clientes, fornecedores, comunidades, etc.) - e os tópicos mais importantes da RS para cada *stakeholder* - (e certificar-se de que estes tópicos estão presentes na RSE). Para o efeito, podem ser realizados inquéritos junto dos trabalhadores da empresa, parceiros, clientes, fornecedores, etc.
3. **Avaliar quais as áreas de RS que os trabalhadores e outros *stakeholders* consideram mais relevantes** para desenvolver. Do mesmo modo, a empresa pode **analisar e estudar as ações sociais já realizadas** (atividades em relação aos empregados, serviço à comunidade, proteção do meio ambiente, consumidor, assistência à educação e à saúde, cultura, etc.).
4. Criar um documento que integre esta análise, as sugestões e opiniões recebidas, e **redigir uma proposta de estratégia de RSE e Disseminar amplamente a proposta de RSE entre todos os *stakeholders***. Assim, quanto mais a empresa estiver alinhada com os pontos de vista de todos os *stakeholders*, maior será a probabilidade de ter sucesso na implementação da RSE.
5. **Finalizar a estratégia de RSE com os *stakeholders*.**
6. **Implementar gradualmente a estratégia de RSE.**
7. **Rever a RSE: Realizar esta avaliação anualmente** para perceber se ainda se aplicam à realidade atual da empresa e se as mesmas medidas estão a ser implementadas com sucesso. As ações de RSE são investimentos que devem trazer retorno e, por isso, devem ser avaliadas, mas o grau de incerteza que envolve o investimento em ações sociais é complexo. Utilizar procedimentos fiáveis para medir e avaliar o impacto destas ações, estabelecendo indicadores de medição de forma coerente e equitativa.

ASES Autism:
Spectrum of
Employment
Skills

Módulo 1: Autismo nas PME e nas Políticas Sociais

RSE – Exemplo de Modelo/Template



Co-funded by the European Union

Módulo 1: Autismo nas PME e nas Políticas Sociais

ASES Autism:
Spectrum of
Employment
Skills

Módulo 1: Autismo nas PME e nas Políticas Sociais

MODELO DE POLÍTICA DE RESPONSABILIDADE SOCIAL EMPRESARIAL
(nome e logótipo da empresa)

Antes de adotarem uma versão adequada desta política, as empresas devem recorrer a aconselhamento profissional adequado para garantir o cumprimento das suas obrigações legais e outras.

Introdução à Responsabilidade Social Empresarial (RSE)

Quem somos e o que fazemos

Cuidar dos Trabalhadores

A RSE refere-se à forma como as empresas se regulam para garantir que todas as suas actividades afectam positivamente a sociedade como um todo. As empresas devem cumprir e procurar exceder toda a legislação relevante e, se não existir legislação numa determinada área, a empresa deve garantir que aplica as melhores práticas na mesma. A (nome da empresa) compromete-se a garantir que todas as suas actividades comerciais são conduzidas da forma mais ética possível, seguindo a política abaixo indicada.

Nesta secção, deve apresentar o nome da empresa e a atividade que esta desenvolve. Pode descrever os valores da empresa e uma declaração de missão (se tiver uma). Pode também incluir outras informações, como os principais stakeholders da empresa, quem é afetado pelo tipo de negócio que a empresa realiza, o número de funcionários/dimensão da empresa, vendas ou volume de negócios, lucro, quota de mercado, etc.

Para manter o seu pessoal leal e produtivo, é fundamental manter um bom ambiente de trabalho. Nesta secção, pode referir-se às medidas e políticas que a empresa deve aplicar.

Adaptado de um modelo de política de RSE desenvolvido pela Considerate Constructors Scheme, 2023

Co-funded by the European Union

Módulo 1: Autismo nas PME e nas Políticas Sociais

Módulo 1: Autismo nas PMEs e nas Políticas Sociais

Cuidar dos Clientes	É importante cuidar dos clientes, para garantir que eles tenham uma impressão positiva da sua empresa. Nesta secção, pode referir-se às medidas e políticas que a empresa deve implementar para melhorar a relação com o consumidor.
Normas dos Fornecedores	É fundamental garantir que recorre a bons fornecedores e que mantém uma boa relação de trabalho com eles. Nesta secção, pode incluir informações sobre quaisquer medidas e políticas a aplicar.
Proteção do Ambiente	É importante comprometer-se a reduzir o impacto ambiental que as suas actividades empresariais possam ter. Nesta secção, pode referir-se a algumas medidas e políticas que a empresa pode implementar.
Envolvimento da Comunidade	Como empresa, é ótimo se estiver a fazer a sua parte para apoiar as comunidades locais. Neste ponto, pode incluir quaisquer actividades que a sua empresa desenvolva para colaborar com a sua comunidade local.
Avaliação	Embora seja fantástico definir os objectivos acima referidos e pôr em prática medidas de RSE, é igualmente importante controlar e avaliar regularmente se essas medidas estão ou não a funcionar. Nesta secção, seria uma boa ideia delinear a forma como pretende implementar as medidas acima referidas e registar os resultados alcançados como resultado.

Adaptado de um modelo de política de RSE desenvolvido pela Considerate Constructors Scheme, 2023

Co-funded by the European Union

Módulo 1: Autismo nas PMEs e nas Políticas Sociais

Notas do formador: Descrever e explicar um exemplo de uma determinada RSE.

Os seguintes exemplos de modelos de RSE estão prontos para serem adaptados às necessidades da empresa e devem ser considerados como um ponto de partida para desenvolver e estabelecer políticas de emprego de RS.

Estes exemplos têm por objetivo fornecer orientações gerais e devem ser utilizados como referência.

Sugestões:

1. Peça aos formandos para darem exemplos de medidas e políticas que podem ser incluídas na RSE, dentro das diferentes áreas de ação apresentadas no exemplo.
2. Pode imprimir outros exemplos e distribuí-los aos formandos.

ASES Autism:
Spectrum of
Employment
Skills

Módulo 1: Autismo nas PMEs e nas Políticas Sociais

**Emprego
Inclusivo**



Co-funded by the European Union

Módulo 1: Autismo nas PMEs e nas Políticas Sociais

ASES Autism:
Spectrum of
Employment
Skills

Módulo 1: Autismo nas PMEs e nas Políticas Sociais

Artigo 27º - Trabalho e emprego

“reconhece o direito das pessoas com deficiência a trabalhar, em condições de igualdade com as demais; isto inclui o direito à oportunidade de ganhar a vida através de um trabalho livremente escolhido ou aceite num mercado e ambiente de trabalho aberto, inclusivo e acessível a pessoas com deficiência.”

Convenção das Nações Unidas sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência

Co-funded by the European Union

Módulo 1: Autismo nas PMEs e nas Políticas Sociais

Notas do Formador: Descrever o Conceito de Emprego Inclusivo.

Emprego inclusivo significa que qualquer pessoa com deficiência pode trabalhar ao lado dos seus pares sem deficiência no mercado de trabalho competitivo, com a garantia de que não será segregada ou excluída devido à sua deficiência.

Garante também o acesso aos mesmos empregos, acomodações, benefícios, oportunidades de carreira e às ferramentas de que necessitam para serem bem-sucedidos. Portanto, emprego inclusivo é ter um emprego à nossa escolha num local onde as pessoas com e sem deficiência trabalham em conjunto e são tratadas como iguais: todos recebem o apoio de que necessitam, todos são valorizados e incluídos, todos são pagos de forma justa e equitativa, quer tenham uma deficiência ou não. **Empregos reais com salários reais são um direito humano fundamental.**

Sugestões:

1. Pergunte aos formandos se já ouviram falar deste conceito.
2. Pergunte aos formandos se a sua organização tem experiência com emprego inclusivo.
3. Se um ou mais formandos responderem positivamente à questão anterior, peça-lhes para darem exemplos.
4. Se nenhum dos formandos responder positivamente à questão anterior, pergunte-lhes o que consideram como barreiras críticas.



Notas do Formador: Descrever o valor e os benefícios do Emprego Inclusivo

Atualmente, muitas empresas adotam a diversidade no local de trabalho, mas ainda não compreendem o seu real valor ou porque é que a inclusão é igualmente importante para a empresa. Embora a diversidade já seja vista como um valor fundamental vital, não poderá prosperar sem a inclusão. As empresas precisam de encarar a **Diversidade, a Equidade e a Inclusão como elementos valiosos da sua atividade** e não apenas como conceitos de RS.

Qualquer pessoa gostaria de trabalhar num ambiente de trabalho que seja inclusivo e aberto a todos, pois dá às pessoas a sensação de que estão incluídas, que se integram e que o seu estilo pessoal e as suas diferenças são respeitados. Por conseguinte, a "inclusão" ganha um valor de "pertença" e torna-se uma medida extremamente importante para o envolvimento e a retenção do trabalhador. Além disso, os gestores de pessoas autistas também se tornam melhores gestores, são mais inclusivos, dão melhor *feedback* e estabelecem expectativas claras. Assim, a falta de diversidade e inclusão numa empresa é atualmente considerada uma grande ameaça para uma cultura empresarial positiva.

Sugestões:

1. Pergunte aos formandos se conseguem identificar outros benefícios para a empresa.
2. Pergunte aos formandos de que forma isto pode também beneficiar os outros trabalhadores da empresa (os que não têm qualquer tipo de deficiência).



Notas do Formador: Descrever o impacto do Emprego Inclusivo

Há vários impactos positivos do emprego inclusivo nas empresas, tais como:

1. Impacto positivo no moral dos trabalhadores: os trabalhadores sem deficiência podem sentir-se mais positivos em relação à sua empresa e à sua contribuição para a comunidade. Além disso, o pessoal de gestão da empresa pode vir a sentir-se mais apto a conhecer as necessidades do seu pessoal e a melhorar a sua comunicação com a força de trabalho em geral.
2. Bons níveis de produtividade associados a baixos níveis de absentismo e de rotação de pessoal: muitos trabalhadores com deficiência têm um desempenho profissional e uma retenção no emprego iguais ou superiores aos dos trabalhadores sem deficiência.
3. Melhoria das práticas empresariais para acomodar as pessoas com deficiência, resultando em práticas que beneficiam todos os trabalhadores. As adaptações que envolvem modificações físicas também beneficiam os consumidores e os trabalhadores sem deficiência, criando um ambiente universalmente "amigável". Existem "efeitos em cadeia" que resultam de adaptações razoáveis, tais como maior produtividade e maior dedicação.
4. Benefícios de uma força de trabalho diversificada, incluindo pessoas com deficiência.
5. Melhoria do serviço prestado aos consumidores com deficiência.



Notas do Formador: Descrever e explicar os requisitos para o Emprego Inclusivo

Para um emprego verdadeiramente inclusivo, há que ter em conta alguns aspetos:

1. tem de ser adequado e corresponder aos interesses e competências da pessoa;
2. os apoios e adaptações devem ser alargados aos membros da família que cuidam e apoiam os seus familiares com deficiência;
3. os empregadores têm de ter acesso e utilizar instrumentos adequados para garantir que os seus locais de trabalho são inclusivos e "livres" de qualquer forma de discriminação.

A discriminação pode surgir numa grande variedade de atividades relacionadas com o trabalho. Para combater esta situação, a UE adotou a Diretiva-Quadro 2000/78/CE27 relativa à igualdade no emprego, que exige que todos os Estados-Membros adaptem e desenvolvam legislação nacional para proibir a discriminação contra pessoas com deficiência no domínio do emprego e da formação profissional. A diretiva estabelece que devem ser previstas "adaptações razoáveis", o que significa que os empregadores devem tomar as medidas adequadas para permitir que uma pessoa com deficiência tenha acesso, participe ou progrida no emprego, ou que receba formação. Significa, portanto, respeitar as diferenças de cada pessoa e dar-lhes as acomodações e as adequações necessárias para que possam contribuir de forma igual.

Para o conseguir, há um conjunto de requisitos, de acordo com a Convenção das Nações Unidas sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência, que uma empresa pode seguir:

- Proibir a discriminação com base na deficiência em todas as questões relativas a todas as formas de emprego;
- Proteger os direitos das pessoas com deficiência, em igualdade de circunstâncias com as demais pessoas, a condições de trabalho justas e favoráveis, incluindo a igualdade de oportunidades e de remuneração por trabalho de igual valor, a condições de trabalho seguras e saudáveis, incluindo a proteção contra o assédio, e à resolução de queixas;
- Garantir que as pessoas com deficiência possam exercer os seus direitos laborais em condições de igualdade com as demais pessoas;
- Permitir que as pessoas com deficiência tenham acesso efetivo a programas gerais de orientação técnica e profissional, serviços de colocação e formação profissional e contínua;
- Promover oportunidades profissionais e a progressão na carreira das pessoas com deficiência no mercado de trabalho, bem como assistência na procura, obtenção, manutenção e regresso ao emprego;
- Promover o emprego de pessoas com deficiência através de políticas e medidas adequadas, que podem incluir programas de ação afirmativa, incentivos e outras medidas;
- Assegurar que as pessoas com deficiência tenham acesso a acomodações razoáveis no local de trabalho;
- Promover a aquisição de experiência profissional pelas pessoas com deficiência no mercado de trabalho aberto;
- Promover programas de reabilitação vocacional e profissional, de manutenção do emprego e de regresso ao trabalho para pessoas com deficiência.

ASES Autism:
Spectrum of
Employment
Skills

Módulo 1: Autismo nas PME's e nas Políticas Sociais

Espetro do Autismo



Co-funded by the European Union

Módulo 1: Autismo nas PME's e nas Políticas Sociais

ASES Autism:
Spectrum of
Employment
Skills

Módulo 1: Autismo nas PME's e nas Políticas Sociais

O conceito de 'Espetro do autismo'

De acordo com a Associação Americana de Psiquiatria, as Perturbações do Espectro do Autismo são "uma síndrome neuro-comportamental com origem em perturbações do sistema nervoso central que afectam o desenvolvimento normal da criança. Os sintomas ocorrem nos primeiros três anos de vida e incluem três grandes domínios de perturbação: social, comportamental e comunicacional".

Associação Americana de Psiquiatria, Manual de Diagnóstico e Estatística das Perturbações Mentais (DSM-5), 2013

Co-funded by the European Union

Módulo 1: Autismo nas PME's e nas Políticas Sociais

Notas do Formador: Descrever o conceito de Espetro do Autismo.

O Autismo é uma condição neurológica do desenvolvimento de carácter permanente que afeta a forma como uma pessoa comunica e se relaciona com outras pessoas. O autismo resulta de alterações no desenvolvimento e maturação do sistema nervoso central.

Como se trata de uma condição neurológica do desenvolvimento, isto significa que o cérebro de uma pessoa com autismo é diferente porque se desenvolveu de forma diferente.

Sugestões: Antes de explicar e definir o que é o autismo:

1. Pergunte aos formandos se já ouviram falar sobre o espectro do autismo.
2. Peça aos formandos para dizerem o que o autismo significa para eles em 1 ou 2 palavras.
3. Depois de explicar o conceito de espectro do autismo, pode mostrar o filme "*Amazing Things Happen*" - de Alexander Amelines" (disponível aqui:

<https://www.youtube.com/watch?v=RbwRrVw-CRo>) Esta curta animação apresenta uma abordagem inspiradora sobre o autismo, com o objetivo de aumentar a sensibilização, a compreensão e a tolerância das gerações futuras.

Slide 20: Áreas de Comprometimento



Notas do Formador: Explicar o significado do Espectro do Autismo e as áreas de desenvolvimento mais comprometidas.

O autismo é uma condição de espectro, e cada pessoa autista é diferente.

Embora haja uma série de características associadas ao autismo, existem duas áreas principais de comprometimento (DSM-V - Manual de Diagnóstico e Estatística das Perturbações Mentais - *American Psychiatric Association*, 2013):

- A. Défice persistente na comunicação e interação social em múltiplos contextos.
- B. Padrões restritivos e repetitivos de comportamento, interesses ou atividades.

Estas dificuldades podem manifestar-se de várias formas e em diferentes graus de comprometimento.

Slide 21: O verdadeiro significado de "espectro"



Autism:
Spectrum of
Employment
Skills

Módulo 1: Autismo nas PME e nas Políticas Sociais

O significado de "espectro"

O que as pessoas pensam



Nível 3	Nível 2	Nível 1
"Severo"	"Moderado"	"Leve"
Muito Apoio	Algum Apoio	Pouco Apoio

O espectro do autismo não é linear e uma pessoa com autismo não é um ponto numa linha!

Como é realmente o espectro do autismo



Neurodiversidade



Exemplo de um perfil de uma pessoa com autismo



Co-funded by the
European Union

Módulo 1: Autismo nas PME e nas Políticas Sociais

Adaptado de uma imagem de Autism Sketches; de "Circular Spectrum" de Rebecca Burgess e montagem de @sciencebase

Notas do Formador: Explicar o significado do conceito de "espectro"

O Autismo é descrito como um espectro devido à sua amplitude na intensidade dos traços característicos do autismo, bem como à presença, ou ausência, de outras dificuldades associadas. Assim, o autismo é uma condição altamente heterogénea que inclui uma grande variedade de manifestações diferentes.

Por exemplo, podemos conhecer uma pessoa com autismo com boas capacidades de comunicação, que comunica verbalmente com facilidade, mas que revela dificuldades na regulação sensorial em ambientes com excesso de estímulos sensoriais (e.g., luzes fortes ou cheiros fortes). Da mesma forma, podemos conhecer outra pessoa autista com reduzida capacidade de comunicação verbal que, por outro lado, não revela dificuldades na regulação sensorial.

Slide 22: As principais características do espectro do autismo



Notas do Formador: Descrever as principais características do espectro do autismo

A comunicação pode ser um grande desafio, mas isso não significa que não comuniquem ou não queiram comunicar - apenas o fazem de uma forma diferente.

É comum ter dificuldades em:

- compreender uma linguagem ambígua, como afirmações imprecisas, humor, expressões idiomáticas ou metáforas;
- compreender a reciprocidade de uma conversa (falar-ouvir-responder adequadamente), saber quando falar ou ouvir, quando uma conversa termina;
- comunicação não-verbal, ler as emoções das outras pessoas através das expressões faciais/corporais;

- utilizar uma comunicação adequada ao contexto social (por exemplo, falar demasiado alto num local inadequado)
- desenvolver, manter e compreender relações.

Algumas pessoas com autismo não expressam interesse pelos seus pares ou expressam-no de uma forma única. Alguns autistas não sabem como mostrar o seu interesse no estabelecimento de novas relações.

Os padrões de comportamento restritivos e repetitivos (verbais ou não verbais) são, por exemplo:

- movimentos motores estereotipados e repetitivos - estereotipias - (por exemplo, acenar com as mãos, balançar o corpo, alinhar brinquedos ou virar um determinado objeto);
- repetir as mesmas frases, palavras ou sons (ecolalia). Estes padrões repetitivos são repetidos continuamente durante um período de tempo, da mesma forma e em diferentes circunstâncias.
- ter interesses específicos e altamente restritos e fixos que não são "normais" em intensidade ou foco. Estes interesses (por exemplo, música, comboios, história, etc.) podem ou não mudar ao longo do tempo e são também característicos do comportamento repetitivo. Por esta razão, pode ser difícil mudar para outra atividade ou ter conversas que não sejam sobre os seus temas de interesse.

Sentem-se mais confortáveis e seguros quando existem regras claras e definidas e quando seguem rotinas e horários. Por isso, podem ter muita dificuldade em romper com certos hábitos ou rotinas ou com aquilo que escolheram como preferência/interesse (por exemplo, exigir que as atividades sejam sempre realizadas exatamente na mesma ordem).

A sua forma única de pensar reflete-se na comunicação, interação social, processamento sensorial, coordenação motora e funcionamento executivo. A forma como as pessoas do espectro experienciam, processam e expressam a informação pode ser mal interpretada, mas é o que determina os seus pontos fortes e fracos. Essas características e qualidades podem deixar os colegas de trabalho com a perceção de que alguém do espectro do autismo é peculiar, rude ou desinteressado, mesmo quando não é esse o caso.

Sugestão:

1. Refletir sobre o impacto que estas características podem ter no trabalho e na forma como as coisas são feitas na empresa.

Slide 23: Os pontos fortes das pessoas com autismo



Notas do Formador: Descrever os principais pontos fortes das pessoas autistas

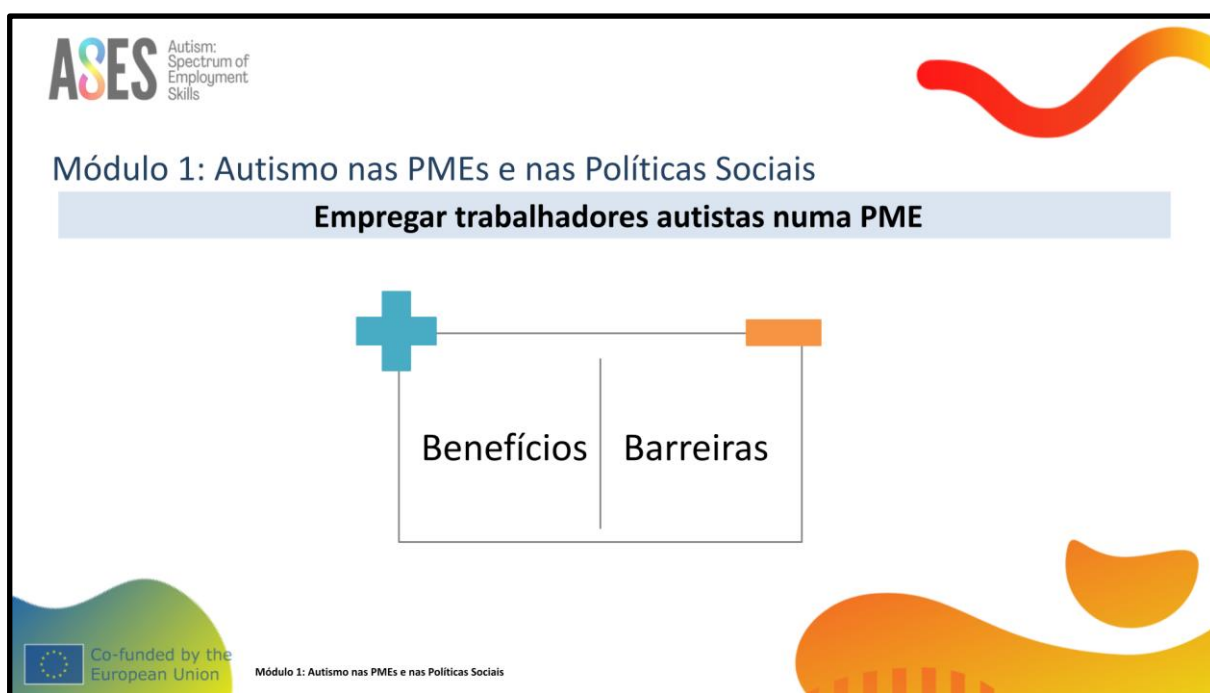
Toda a gente tem dificuldades e, mais cedo ou mais tarde, todos precisamos de ajuda em algum aspeto das nossas vidas. Da mesma forma, todos nós temos pontos fortes e particularidades que nos tornam únicos. Assim, as competências e os pontos fortes de uma pessoa com autismo dependem, essencialmente, das suas características e particularidades. Por exemplo, se um dos interesses for comboios e caminhos-de-ferro, este pode ser um ponto forte importante e valioso porque resultará num elevado nível de conhecimento sobre o assunto. Este interesse específico pode ser uma forma de desenvolver outras competências (por exemplo, comunicacionais) e uma forma de estabelecer ou manter relações sociais. Estes são alguns exemplos de pontos fortes:

- Grande atenção aos detalhes e capacidade de trabalhar de forma minuciosa;
- Consciência social e compromisso ético;
- Elevada capacidade de observação;
- Excelente memória de longo prazo;
- Elevada proficiência - conhecimentos profundos sobre temas específicos;
- Tendência para ser muito lógico e metódico e para ter uma abordagem analítica;
- Excelente memória visual;
- Sinceridade, honestidade e lealdade;
- Elevada capacidade de ouvir sem preconceitos.

Sugestões: Antes de descrever os principais pontos fortes das pessoas autistas

1. Pergunte aos formandos se conhecem ou estão tem noção de algum dos pontos fortes "ligados" ao autismo.
2. (Depois de descrever os principais pontos fortes) Refletir sobre os pontos fortes das pessoas autistas e sobre a forma como estes podem ser uma mais-valia para a empresa (por exemplo, que cargos na empresa valorizam determinadas características?)

Slide 24: Empregar trabalhadores autistas numa PME



Notas do Formador: Descrever os possíveis benefícios e barreiras de empregar empregados autistas

As principais características associadas ao autismo, juntamente com a falta de conhecimento e acessibilidade das empresas, geralmente resultam em obstáculos e desafios para encontrar e manter um emprego. Embora as dificuldades específicas na obtenção de emprego possam variar, é frequente apontarem dificuldades em:

- promoverem-se a si próprios numa entrevista;
- adaptarem-se a novos ambientes e rotinas de trabalho
- planearem e executarem várias tarefas;
- comunicarem de forma eficaz e interagirem socialmente com os colegas de trabalho; etc...

Atualmente, estas pessoas continuam a enfrentar e a sentir muitos desafios e obstáculos ao emprego, que não estão apenas relacionados com as suas dificuldades e características pessoais, mas que são parcialmente impulsionados por modelos de serviços que continuam a centrar-se em "corrigir" a deficiência, com pouca consideração pelos pontos fortes de uma pessoa, perpetuando assim maus resultados em termos de emprego.

Ao mesmo tempo, outros fatores influenciam e criam obstáculos à sua empregabilidade, incluindo:

- falta de serviços específicos de apoio à carreira;
- processos de candidatura e entrevistas convencionais;
- falta ou limitação de acomodações no local de trabalho e;
- atitude do próprio empregador em relação à contratação e apoio a pessoas com deficiência.

Muitos empregadores parecem confusos e relutantes em fazê-lo, pensando que os custos são superiores aos benefícios. Esta convicção pode estar sustentada em ideias erradas ou na falta de conhecimentos sobre a deficiência, como o pressuposto de que a contratação de pessoas com deficiência, como o autismo, implicará custos mais elevados devido a uma menor produtividade.

Por isso, é fundamental mostrar aos empregadores o outro lado da deficiência. Neste caso específico, algumas características do autismo que resultam num desempenho excecional em tarefas de trabalho que exigem um processamento sistemático da informação assim como outras qualidades atrativas para os empregadores, tais como:

- Elevados níveis de concentração e capacidade de se destacar em tarefas repetitivas: concentram-se nos pormenores e tendem a trabalhar de forma persistente e sem se distraírem.
- Fiabilidade, baixo nível de absentismo e lealdade: muito conscienciosos e empenhados no seu trabalho, muitas vezes com bons níveis de pontualidade, honestidade e integridade.
- O hiperfoco nos seus interesses pode levá-los a desenvolver um conhecimento factual muito detalhado, competências técnicas altamente especializadas, bem como um nível de capacidade de sistematização acima da média (maior compreensão de sistemas e padrões baseados em regras).
- Excelentes capacidades de registo e de memória: tendem a ter uma forte capacidade de memorização e uma tendência para serem bons no tratamento e registo de dados.
- Capacidade de resolução de problemas: tendem a preferir abordagens lógicas e estruturadas, pensam frequentemente de forma muito visual e gostam de resolver problemas, o que pode trazer ideias inovadoras e novas abordagens ao seu trabalho.

- Retenção: Preferem a rotina e, uma vez estabelecidos num posto de trabalho, geralmente permanecem nesse posto mais tempo do que os outros.
- Desenvoltura: A maior necessidade de ultrapassar desafios, torna-os mais engenhosos.

Sugestão: Antes de descrever os possíveis benefícios e obstáculos ao emprego de trabalhadores autistas

1. Tendo em conta tudo o que os formandos aprenderam ao longo deste módulo, pergunte aos formandos quais são, na sua opinião, os maiores benefícios e barreiras ao emprego de uma pessoa com autismo.

Slide 25: Resumo do módulo 1 e Slide 26: Encerramento

ASES Autism:
Spectrum of
Employment
Skills

Módulo 1: Autismo nas PME e nas Políticas Sociais

Resumo do módulo 1

Módulo 1 abrangiu:

- O conceito e as directrizes da RSE
- Ferramentas/Recursos de RSE (Modelo)
- O conceito e os benefícios do Emprego Inclusivo
- A definição e as principais características do Espectro do Autismo
- Os benefícios e desafios de empregar trabalhadores autistas numa PME

Co-funded by the European Union

Módulo 1: Autismo nas PME e nas Políticas Sociais



Notas do Formador: Resumir o conteúdo do Módulo 1 e agradecer aos alunos pela participação na formação. Dedicar algum tempo para Perguntas e Respostas, bem como para discussão e feedback dos formandos.